



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN



Hak cipta © milik IBI KKK (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

5.1 SIMPULAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat ditarik simpulan mengenai pengaruh program pelatihan, umpan balik kinerja, dan praktik kompensasi terhadap intensi turnover karyawan di PT Tri Mulia Baruna Perkasa sebagai berikut:

1. Pengaruh Program Pelatihan terhadap Niat Pindah Karyawan

Pengaruh program pelatihan terhadap niat pindah karyawan di PT Tri Mulia Baruna Perkasa masih bersifat inkonklusif. Meskipun terdapat indikasi bahwa peningkatan keterampilan melalui pelatihan dapat meningkatkan daya saing karyawan dan mendorong mereka mencari peluang di luar organisasi, hasil yang tidak konsisten menunjukkan bahwa hubungan tersebut belum dapat disimpulkan secara definitif. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor kontekstual tambahan yang mungkin mempengaruhi dinamika antara program pelatihan dan niat pindah karyawan.

2. Pengaruh Umpan Balik Kinerja terhadap Niat Pindah Karyawan

Umpan balik kinerja berpengaruh positif terhadap niat pindah karyawan. Artinya, meskipun umpan balik dapat meningkatkan kinerja, jika tidak disampaikan secara konstruktif atau disertai dengan strategi pengembangan karier yang jelas, karyawan cenderung merasa tidak dihargai dan mencari peluang kerja di luar organisasi. Namun, hasil yang diperoleh menunjukkan ketidak-konsistenan dan variabilitas signifikan, sehingga pengaruh umpan balik

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.



terhadap niat pindah belum dapat dikonfirmasi secara definitif dan dianggap inkonklusif.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

3. Dampak Praktik Kompensasi terhadap Niat Pindah Karyawan

Praktik kompensasi berpengaruh negatif terhadap niat pindah karyawan, yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif dapat menurunkan kecenderungan karyawan untuk mencari pekerjaan di luar organisasi. Temuan ini sejalan dengan Equity Theory (Adams, 1965), yang menyatakan bahwa karyawan membandingkan imbalan yang mereka terima dengan kontribusi mereka serta dengan rekan kerja lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi mereka adil, mereka lebih cenderung mempertahankan komitmen terhadap organisasi dan mengurangi niat pindah. Oleh karena itu, PT Tri Mulia Baruna Perkasa perlu terus menyempurnakan sistem kompensasi dengan menekankan keadilan internal serta daya saing eksternal, sekaligus memastikan bahwa karyawan memahami dasar pemberian kompensasi secara transparan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5.2 SARAN

5.2.1 Saran Akademik

Berdasarkan daya penjelasan yang rendah dari model penelitian, rekomendasi akademis berikut diusulkan untuk penelitian di masa mendatang:

1. **Jelajahi Variabel Tambahan:** Penelitian di masa mendatang harus menyertakan prediktor tambahan, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja, untuk menjelaskan varians dalam niat pergantian karyawan dengan lebih baik (Hom et al., 2017; Nguyen et al., 2022).

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie



2. **Gunakan Desain Metode Longitudinal atau Campuran:** Memanfaatkan desain penelitian metode longitudinal atau campuran dapat menangkap perubahan dinamis dan mekanisme kausal dari waktu ke waktu, menawarkan wawasan yang mungkin diabaikan oleh penelitian cross-sectional (Creswell & Creswell, 2018).
3. **Perluas Sampel:** Memperluas sampel untuk menyertakan beberapa organisasi di berbagai industri atau wilayah akan meningkatkan generalisasi dan ketahanan temuan (Hair et al., 2006).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

5.2. Saran Praktis

1. **Optimalkan Lingkungan Pelatihan:** Tingkatkan interaktivitas dengan mengadopsi metode pembelajaran kolaboratif seperti diskusi kelompok, simulasi, dan latihan praktis, serta pastikan ketersediaan sumber daya yang memadai selama pelatihan.
2. **Integrasikan Pengembangan Karier:** Sertakan modul aplikasi langsung, program mentoring, dan jalur promosi internal dalam program pelatihan untuk menghubungkan peningkatan keterampilan dengan peluang kemajuan karier dan mendukung retensi karyawan.
3. **Perbaiki Kualitas Umpan Balik:** Tingkatkan frekuensi dan ketepatan waktu pemberian umpan balik dengan melatih atasan agar memberikan feedback yang konstruktif dan mendorong partisipasi aktif karyawan selama sesi umpan balik.
4. **Tingkatkan Daya Saing Gaji Pokok:** Lakukan benchmarking pasar secara menyeluruh untuk meninjau dan menyesuaikan struktur gaji pokok agar lebih kompetitif, sehingga meningkatkan persepsi keadilan dan daya tarik gaji.



5. **Evaluasi Faktor Ketidakpuasan:** Lakukan evaluasi menyeluruh terhadap faktor-faktor yang memicu ketidakpuasan karyawan—seperti kondisi lingkungan kerja dan budaya organisasi—serta terapkan strategi retensi komprehensif melalui peningkatan komunikasi internal dan program kesejahteraan.

© Hak cipta milik IBI KKG (Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Institut Bisnis dan Informatika Kwik Kian Gie

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik dan tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar IBIKKG.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin IBIKKG.